

03

**Warum Intuition in der Personalauswahl
hilfreich sein kann – eine strukturierte
Vorgehensweise jedoch nachhaltiger wirkt.**

Rabea Schulte

“Passt die Person fachlich auf die Stelle?”

“Kommt sie in unserem Team gut klar?”

“Was sagt mein Gefühl?”

Ja, aber das Bauchgefühl wird durch Wahrnehmungsmechanismen verzerrt.

Selektive Wahrnehmung

Ähnlichkeitseffekt

Stereotype

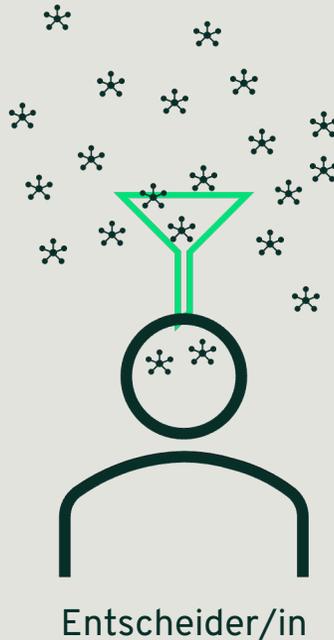
...

Selektive Wahrnehmung



Selektive Wahrnehmung

Was bedeutet das für den Auswahlprozess?



Beeinflussung durch:

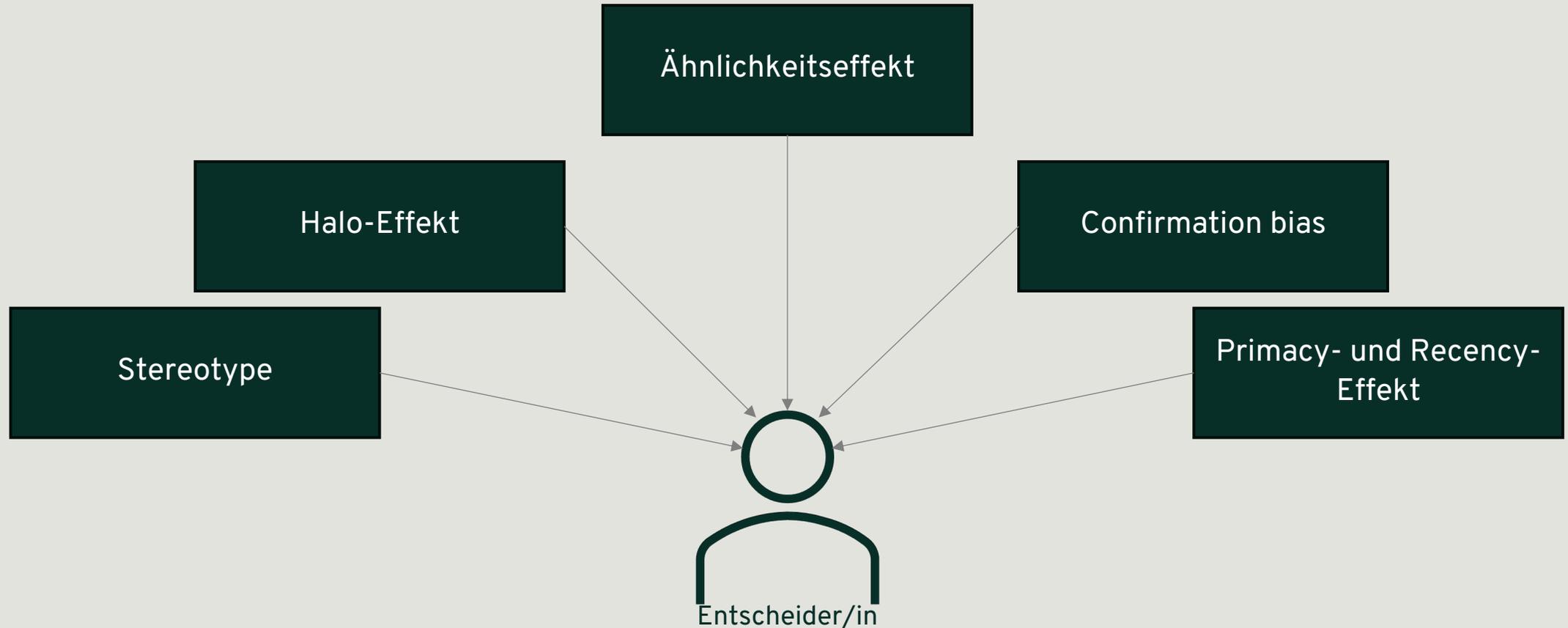
- Hervorstechende Informationen
- Bewerbungsunterlagen
- Körperliche Verfassung des/der Entscheider/in
- Vorerfahrung

Wahrnehmung ist und bleibt selektiv!

Bereits im Vorfeld sollte definiert werden, **welche Informationen** im Einstellungsinterview erfasst werden müssen, um die **Aufmerksamkeit gezielt darauf zu lenken.**

Weitere Urteilsfehler

Systematische Verzerrungen, die dazu führen, dass Entscheidungen oder Einschätzungen von Personen unbewusst beeinflusst werden.



Urteilsfehler sind unvermeidbar.

Absicherung über Struktur



Abgleich mit Bauchgefühl



Einsatz **mehrerer** Entscheider/innen.

Einheitliche Fragen, die in **gleicher Reihenfolge** gestellt werden.

Einsatz einheitlicher **Bewertungsskalen** mit **vordefinierten Ankern**.

Mindestanforderung festlegen und direkter **Vergleich** zwischen den Bewerbenden.

Passt die Person menschlich in unser Team?

Können wir uns eine Zusammenarbeit vorstellen?

Sagt das Bauchgefühl ebenfalls ja zu der rationalen Entscheidung?